



Referat af HAMiU 19. marts 2025

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Dennis Jim Frederiksen
Telefon: +4599403101
Email: dennisjf@adm.aau.dk

Til stede: Per Michael Johansen, Søren Lind Christensen, Jesper Wengel, Martin Mølholm, Thomas Sørensen Quaade, Jesper de Claville Christiansen, Jesper Søholm, Lene Hastrup Jensen, Mogens Juul Møller, Rudi P. Nielsen, Keld Thorgård

Øvrige: Andreas Rasmussen (under punkt 4, 5 og 6), Dennis Jim Frederiksen (referent)

Afbud: Kim Dremstrup

Sagsnr.: 2025-253-00085

1. Godkendelse af dagsorden (13:30-13:35)

Formanden indstiller, at HAMiU godkender dagsordenen

Godkendt uden bemærkninger.

2. Orientering fra rektoratet / Formand Per Michael Johansen (13.35-13.45)

Formanden indstiller, at HAMiU tager den mundtlige orientering til efterretning.

Den geopolitiske situation

- På makroniveau sker der meget med den geopolitiske situation i verden som er determinerende for os alle for tiden, og har afsmitninger ind i det at være universitet. Det betyder blandt andet, at vi ikke altid frit kan vælge, hvem vi samarbejder med på alle områder.

Kandidatreformen

- Kandidatreformen blev vedtaget 19. december 2024 efter intense forhandlinger, hvor der blev opnået nogle justeringer.
- Reformen betyder, at de studerende, der optages i september 2025, starter på deres kandidatuddannelse i 2028, hvor de nye typer kandidatuddannelser udbydes for første gang. For at de studerende kan være sikre på, hvilke kandidatuddannelser, de har retskrav til, er det besluttet på AAU, at studerende, der optages i september 2025 får retskrav til en 120 ECTS-kandidatuddannelse, så de kender deres vilkår på forhånd. Det er en ekstra omkostning for AAU, men kun i begrænset omfang.
- Bacheloroptaget dimensioneres med 12,1% (10% plus demografisk træk). Der etableres flere pladser til engelsksprogede studerende på fuldtidsstudier, med en forventning om nationalt 4.500 om året i 2030. AAU skal have sin del af disse.
- Ændringer i erhvervskandidater: 5% af den samlede omlægning på 30% kan være 1+2-modellen målrettet STEM/IT-området (første år: fuldtidsstudie på 60 ECTS med SU, derefter deltidsstudie

30 ECTS pr. år fordelt over to år i kombination med ansættelse på halv tid). Det er en forbedring, men kan fortsat være udfordrende for et universitet med hovedcampus i Nordjylland, hvor transporttiden kan være lang imellem studie og arbejdsplads.

- En ny kombinationserhvervskandidatuddannelse er vedtaget (½ år på universitetet, derefter 1½ år med ansættelse og deltidsstudie). Dette rejser udfordringer, da de studerende det sidste 1½ år, på en statslig ordning, vil have en samlet arbejdsuge på over 50 timer.
- Det forventes, at AAU skal aflevere en institutionsplan ultimo maj 2025, der beskriver hvilke uddannelser der skal omlægges til hvilken af de nye typer af kandidatuddannelser. Udarbejdelsen er i fuld gang og den endelige plan besluttet af direktionen, efter indstillinger fra fakulteterne og drøftelse i HSU.
- Det Strategiske Uddannelsesråd (DSUR) undersøger konsekvenserne af erhvervskandidaterne på 75 ECTS. Erfaringer inddrages bl.a. internt fra AAU, fra London School of Economics, Univ. of Twente og fra andre danske universiteter.
- Der er planlagt en evaluering af reformen i 2028, men der er endnu ikke klarhed omkring hvad evalueringen skal omfatte.
- Hvordan en 75 ECTS kandidat med ph.d-potentiale kan gøres klar til indgangs ph.d.-niveau er endnu også uafklaret.

Bemærkninger fra medlemmer af HAMiU til orientering om kandidatreformen:

- Der er risici ved de nye kandidatmodeller, hvor virksomheder kan stille høje krav, som kan være svære for de studerende at honorere.
- Reformen kan få konsekvenser for de ansattes arbejdsmiljø fx med vejledning af specialer hen over sommerferien og forskydninger i tidspunkter for arbejdsbelastning, hvis virksomhederne kræver fleksibilitet af de studerende de også har ansat.

Ny prorektor for forskning

- Stillingen er blevet genopslået, da det oprindelige ansøgerfelt ikke levede op til forventningerne. Processen ser nu mere lovende ud.

3. Ressourcer i arbejdsmiljøarbejdet / Martin Mølholm (13:45-14:25)

Det indstilles, at HAMiU drøfter resultatet af spørgeskemaundersøgelse om ressourcer i arbejdsmiljøarbejdet.

Bilag 3.1 Sagsfremstilling

Bilag 3.2 - Præsentation (opdateret med to slides. Eftersendes til udvalgets medlemmer)

Bilag 3.3: SurveyXact rapport med alle resultater fra spørgeskemaundersøgelse.

Martin Mølholm indledte punktet med en opsummering af undersøgelsens resultater. Undersøgelsen havde en høj svarprocent (73 %) og dermed en rimelig repræsentativitet. Den havde som mål at give indsigt i, hvorvidt AMR oplever at have den nødvendige tid til deres opgaver, samt hvilke opgaver, der prioriteres.

Bemærkninger fra behandlingen:

- Besvarelsene peger på tilstrækkelig tid til opgaver som møder, APV og rundringer.
- Der er udfordringer med tid til mere operationelle opgaver og håndtering af forandringer, hvor kun 25 % angiver, at de i høj eller meget høj grad har den nødvendige tid.
- Oplevelsen af manglende tid til at håndtere forandringer kan være særlig fremtrædende i de dele af organisationen, der på tidspunktet for undersøgelsen har været præget af store forandringer.
- Forskelle mellem institutter kan påvirke oplevelsen af ressourcer – nogle steder er der større mulighed for at prioritere AMR-arbejdet, mens høj arbejdsbelastning kan gøre det vanskeligt andre steder.
- Tid er for alle en knap ressource, og man kan som AMR have oplevelsen af at man altid kunne bruge mere tid på AMR-opgaver. Man kan synes, som AMR, at man altid kan gøre mere, og altid kunne bruge mere tid på at tage sig af fx situationer omkring store forandringer.
- I forhold til forandringer, så er det ¼ der siger at de i høj eller meget høj grad har de fornødne ressourcer. Så svarene peger på mindre tid til forandringer og kan ses som at organisationen ikke er gearet til eller har tilstrækkeligt med ressourcer til at håndtere de mange forandringer.
- Ledelsesmæssig opbakning og ressourcer er ifølge en NFA undersøgelse afgørende for AMR's mulighed for at lykkes med deres arbejde.
- Undersøgelsen kan bruges som en baseline. Næste skridt bør være at finde handlemuligheder, så vi kan få så fin en performance som muligt på de her områder.
- Der blev foreslået at overveje, hvordan AMR-arbejdet kan få en højere status, eventuelt ved at anerkende det som en gennem KPI. Samtidig blev det nævnt, at kommende trivselsbarometerundersøgelser kunne indeholde konkrete mål for forbedringer.

Beslutning

- Udvalget besluttede, at der skal ske en opfølgning på undersøgelsen på fakultetsniveau, hvor fakultetsledelserne, i samspil med institutledelserne, skal tage initiativ til en lokal drøftelse af ressourcer i AMR-arbejdet med de respektive AMR. Institutledelserne skal involveres, idet der blev lagt vægt på, at arbejdsmiljøarbejdet er decentraliseret til institutniveau.
- Dette arbejde igangsættes efter de igangværende AMR-valg er afsluttede 1. april 2025
- Fakultetsledelserne samler op på arbejdet, med en tilbagemelding til HAMiU sekretariatet med frist 1. september 2025 til efterfølgende behandling på HAMiU møde 25. september, hvor resultaterne fra undersøgelsen revurderes i lyset af input fra drøftelserne på fakulteterne.



4. Proces for revidering af AAU's arbejdsmiljøpolitik / Andreas Rasmussen (14:25-14:45)

Det indstilles, at HAMiU beslutter, hvilken model for revidering af AAU's arbejdsmiljøpolitik der skal anvendes, for at sikre en ajourført og relevant politik, som fortsat understøtter universitetets strategiske mål og arbejdsmiljøindsats.

Bilag 4.1 Notat

Bilag 4.2 AAUs arbejdsmiljøpolitik

Punktet blev indledt af Andreas Rasmussen som repræsentant for Arbejdsmiljøsektionen (AMS) og dennes to ben i henholdsvis Campus Service (CAS) og HR.

Spørgsmål på punktet var om politikken skulle fornys gennem en lignende proces som sidst – enten via en arbejdsgruppe eller AMS – eller om den skulle forlænges. En forlængelse vil gøre det muligt at vurdere de igangværende arbejdsmiljøindsatser, herunder indsatser i forhold til ledelsesudvikling og arbejdspladskultur, inden en ny proces blev igangsat.

Bemærkninger fra behandlingen:

- Den nuværende politik har eksisteret i 3 år. Det blev bemærket, at det var en fin proces at udarbejde politikken oprindeligt, som også har betydet at det var en holdbar politik, der blev udformet der.
- Det nuværende HAMiU er et afgående udvalg, idet de valgte arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) på medarbejdersiden er på valg og derfor muligvis ikke vil være en del af udvalget fremadrettet. Det vil være mere rimeligt at lade et nysammensat HAMiU tage stilling til politikken, når de har været i udvalget i et stykke tid.

Beslutning: Den nuværende politiks levetid forlænges med 1 år. HAMiU ønsker at få taget spørgsmålet om evaluering af politikken op igen sidst i 2025 / primo 2026

5. Tilpasning af Arbejdsmiljøsektionens opgaver / Andreas Rasmussen (14:45-15:00)

Det indstilles, at HAMiU godkender tilpasningen af Arbejdsmiljøsektionens opgaver.

Bilag 5.1 Notat

Punktet blev indledt af Andreas Rasmussen som repræsentant for arbejdsmiljøsektionens (AMS) to ben i henholdsvis Campus Service (CAS) og HR.

Baggrunden er at Arbejdsmiljøsektionen (AMS) i anden halvdel af 2024 har evalueret sit arbejde, opgaver, ressourcer og organisering gennem interne workshops og dialogmøder med udvalgte institutter. Evalueringen peger på, at der dels er behov for at styrke de strategiske udviklingsindsatser på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø såvel som på det fysiske, kemiske og biologiske område.

Der er fortsat stor efterspørgsel på enhedsspecifik rådgivning, bl.a. i forbindelse med Arbejdstilsynsforløb, sikkerhed i laboratorier og ergonomi. På det sociale og organisatoriske område gælder det støtte til teamprocesser afledt af trivselsbarometer samt fx facilitering af indsatser omkring

konflikthåndtering og psykologisk tryghed. AMS oplever, at denne indsats ofte har større effekt end generelle undervisningsforløb eller vejledninger, da den adresserer konkrete og aktuelle behov.

For at kunne styrke disse indsatser yderligere, foreslås tre ting.

A) Afrapportering til HAMiU

- Der blev foreslået en ændring i afrapporteringen, så fokus skifter fra enhedernes referater fra de årlige arbejdsmiljødrøftelser til deres handlingsplaner.
- En sådan ændring vurderes at give et mere konkret indblik i enhedernes udfordringer, de aktuelle indsatser og fremdriften i løsningen af dem.
- Det blev fremhævet, at dette kan styrke arbejdsmiljøorganisationens fokus på handlingsplanerne og samtidig give HAMiU et bedre grundlag for at identificere tværgående behov.

Beslutning: Godkendt.

B) AAU's arbejdsmiljøtemadag

- Det blev foreslået at nedlægge den interne AAU arbejdsmiljøtemadag for at frigive ressourcer til mere specifikt målrettede aktiviteter.
- Det blev bemærket, at AAU fortsat deltager i AEU's arbejdsmiljøkonference, og at denne konference er af høj kvalitet og kan dække en del af det formål, som temadagen har haft.

Beslutning: Godkendt med en opfordring til at AMS fortsat prioriterer det enhedsspecifikke lokale arbejde.

C) Digitalisering af undervisning og formidling

- AMS har gennem de seneste år udviklet en række digitale undervisningselementer til studerende inden for fysisk arbejdsmiljø og beredskab, hvilket i vid udstrækning har afløst AMS' fysiske undervisning til nye studerende og gjort det lettere for institutterne at løfte undervisningen af de studerende i de bygnings- og laboratoriespecifikke arbejdsmiljø- og sikkerhedsforhold.
- Der var generel opbakning til AMS indsats over mod en øget digitalisering af undervisningsmateriale inden for fysisk arbejdsmiljø og beredskab.
- Digitalt materiale vurderes at kunne give en mere fleksibel og ressourceeffektiv løsning, hvor institutterne selv kan anvende det efter behov, i stedet for at AMS gentagne gange holder oplæg.

Beslutning: Godkendt – med et ønske om også at udarbejde digitale kurser, videoer mv. i stil med ITS' kurser rettet mod de ansatte. CAS arbejder videre med dette.

- I forbindelse med behandlingen blev der rejst en opmærksomhed på behovet for en tydeliggørelse af vejleders rolle og ansvar i forhold til sikkerhedsforhold i laboratorier. Det blev bemærket, at selvom det er vejleder, der godkender og underskriver work place permits, kan der være usikkerhed om den juridiske rolle og ansvar, især i forbindelse med arbejdsulykker. Det

blev påpeget, at der aktuelt ikke findes en tydelig instruktion til ansatte om deres ansvar i denne sammenhæng, herunder hvilken detaljeringsgrad der forventes i en work place permit.

Beslutning: AMS udarbejder en redegørelse om fordelingen af arbejdsmiljøansvaret på AAU.

6. Orientering om valg til arbejdsmiljøsektionen / Andreas Rasmussen (15:00-15:10)

Kort orientering fra AMS om status på valgets afvikling.

Andreas Rasmussen fortalte at valget forventes afsluttet i slutningen af uge 13. Der er 34 enheder der afholder valg, og der er indkommet resultater fra 12 – formentlig de steder der har haft fredsvalg. Der ser pt. ud til at være overvægt af kandidater, der har genopstillet og er blevet genvalgt.

Orienteringen blev taget til efterretning

7. Evaluering af HAMiU's samarbejde og arbejdsform / Dennis Jim Frederiksen (15:10-15:20)

Det indstilles, at HAMiU evaluerer sit samarbejde og samarbejdsform fx ud fra nedenstående spørgsmål samt beslutter, hvilke konsekvenser evalueringen fører til.

- *Antal af møder årligt i udvalget?*
 - *Afspejler dagsordenspunkterne de centrale temaer for udvalget og hvordan er balancen imellem skriftlig orientering og mundtlig behandling?*
 - *Ønsker til sekretariatsbetjeningen?*
-

Der var generel tilfredshed med samarbejdet og arbejdsmiljøet i udvalget, som blev beskrevet som velfungerende med en god og åben stemning. Det er vigtigt for udvalget altid at medtænke dem som ikke er tilstede, og det ses også under møderne, at det sker. Udvalget vurderede, at der er en passende balance mellem skriftlig orientering og mundtlig behandling, men enkelte flere punkter kunne med fordel håndteres skriftligt for at frigøre mere tid til drøftelser.

Det blev nævnt, at der er begrænset indsigt i samarbejdet med HSU og deres arbejde. Referater fra HSU er tilgængelige, men der har tidligere været diskussion om en tættere kobling mellem udvalgene i form af gensidig repræsentation på den anden parts møder, hvilket ikke blev gennemført. En mindre arbejdsgruppe mellem HSU og HAMiU er dog nedsat og fortsætter arbejdet med at styrke samarbejdet.

Der var ingen specifikke ønsker til sekretariatsbetjeningen, som blev vurderet at fungere godt. Der blev udtrykt anerkendelse for det gode samarbejde imellem formand og næstformand i forbindelse med formøderne.

8. Eventuelt (15:20-15:30)

Martin Mølholm annoncerede sin afsked fra HAMiU efter ni års engagement, heraf seks år som næstformand, grundet en ny udpegning til det regionale beskæftigelsesråd og andre forpligtelser. Beslutningen havde været vanskelig, da arbejdet i HAMiU har været noget af det bedste.

Der blev udtrykt stor taknemmelighed for samarbejdet, både fra Martin selv og fra rektor, som anerkendte indsatsen og bidraget gennem årene. Afskeden blev markeret med ros for samarbejdet, humor og et ønske om held og lykke i det nye virke.

Sagsfremstillinger udsendt til skriftlig kommentering og orientering i udvalget forud for møde

A. Bilag A.1: Årlig offentliggørelse over indberetninger til AAUs whistleblowerordning *Aalborg Universitets whistleblowerenhed indstiller, at HAMiU orienteres om den årlige offentliggørelse af oplysninger fra Aalborg Universitets whistleblowerordning.*

Der var ingen bemærkninger til punktet på mødet, og sekretariatet modtog ingen skriftlige kommentarer forud for mødet.